



Tribune de Genève SA
1211 Genève 11
022/ 322 40 00
www.tdg.ch

Genre de média: Médias imprimés
Type de média: Presse journ./hebd.
Tirage: 37'339
Parution: 6x/semaine

N° de thème: 377.116
N° d'abonnement: 1094772
Page: 17
Surface: 109'105 mm²

Inégalité salariale

«Les femmes sont payées 7,9% de moins que les hommes»





Laurence Bézaguet

Les entreprises sont davantage incitées à mesurer leur politique salariale. Tour d'horizon en cette Journée de la femme

«A Genève, à travail égal, les femmes sont en moyenne payées 7,9% de moins que les hommes, et ce malgré la loi sur l'égalité entrée en vigueur il y a vingt ans», constate Colette Fry, directrice du Bureau genevois de la promotion de l'égalité. Une situation toutefois meilleure qu'à l'échelle suisse puisque selon les derniers chiffres de l'Office fédéral de la statistique, cet écart atteint 15,1%.

Comment expliquer cette distinction? «Peut-être par la différence de profil des entreprises, se risque Colette Fry. La promotion active de l'égalité depuis des années dans notre canton porte aussi ses fruits.» Mais «Madame Egalité» ne se contente pas pour autant de ce résultat: «Nous devons poursuivre nos efforts pour atteindre l'objectif zéro disparité!» Et Colette

«Il faut laisser les entreprises agir librement avec leurs moyens et éviter les lourdeurs administratives des contrôles»

Stéphanie Ruegsegger FER

Fry compte sur divers outils destinés à mesurer la politique salariale des entreprises pour y parvenir.

Notamment le label equal-salary (*lire ci-contre*), qui permet, par le biais d'un contrôle externe, de certifier qu'hommes et femmes sont rémunérés de façon égalitaire, mais aussi le logiciel d'autoévaluation moins contraignant LOGIB.

L'Université de Genève (UNIGE) l'a expérimenté, informe sa directrice du Service de l'égalité, Brigitte Mantilleri: «Le recteur Yves Flückiger, qui a participé à la création d'equal-salary, est sensible à cette cause. L'analyse interne des salaires a mis en lumière une différence de 2% entre hommes et femmes. On a notamment découvert une surqualification des collaboratrices ayant des masters, voire des doctorats, dans le secrétariat. Une réalité sans doute en partie due au prestige de l'Université, que l'on tente de solutionner, tout comme les autres anomalies perçues.»

LOGIB est aussi utilisé dans le cadre d'un projet pilote genevois devant permettre aux entreprises comptant au moins 50 employés de tester leur politique salariale. Dans la révision en cours de la loi sur l'égalité, le Conseil fédéral prévoit d'ailleurs que les salaires soient contrôlés tous les quatre ans dans des sociétés de cette taille. Pour être soumissionnaires à des marchés publics, les patrons doivent déjà faire la preuve de l'égalité salariale en leurs murs.

«Raisons non objectives»

«On est sur la bonne voie, selon Colette Fry. Mais il faut encore renforcer les mesures incitatives si l'on veut faire respecter l'article constitutionnel sur l'égalité.» Et d'observer que 40% des écarts salariaux restent liés à «des raisons non objectives».

Pour le surplus, on constate que «les femmes ne négocient pas de la même façon leur rémunéra-

tion, avance Joanna Mazuryk, présidente du Business and Professional Women Genève. Elles gagnent aussi moins parce qu'elles sont sous-représentées aux postes de cadre et qu'on les trouve plutôt dans les branches où les salaires sont bas. Les plus prétéritées sont

prêtes à tout pour avoir un emploi. Et puis les femmes travaillent plus à temps partiel que les hommes.» Elles font encore bien souvent leurs choix professionnels en fonction de la famille, ajoute Stéphanie Ruegsegger, directrice à la Fédération des entreprises romandes (FER) Genève. Qui ne cache pas, quant à elle, ne pas avoir de talent pour défendre son salaire. «Une spécificité féminine! Heureusement, j'ai toujours eu des employeurs corrects.» Concernant la politique salariale à la FER, «chez nous, les femmes n'ont pas à se plaindre», certifie sa directrice.

Il n'empêche! Certains réclament des contrôles obligatoires pour réellement identifier les discriminations éventuelles. «Nous ne voulons pas de telles infiltrations dans les entreprises, réagit Stéphanie Ruegsegger. A la FER, nous tablons plutôt sur des mesures incitatives et une vraie politique de la famille avec davantage de crèches et une fiscalité favorables au couple. Les patrons n'ont aucun intérêt à favoriser de l'inégalité dans leurs murs. Il faut les laisser agir librement avec leurs moyens et éviter les lourdeurs administratives qui en découlent.»

L'expert Roman Graf ne partage pas cet avis. «La discrimination salariale contrevient à la Constitution suisse, fausse la concurrence et ralentit le développement économique et social de la Suisse, avertit cet ancien directeur de recherche à l'UNIGE. L'effort qu'exigent ces contrôles est modeste par comparaison avec l'objectif d'égalité salariale.»



Tribune de Genève SA
1211 Genève 11
022/ 322 40 00
www.tdg.ch

Genre de média: Médias imprimés
Type de média: Presse journ./hebd.
Tirage: 37'339
Parution: 6x/semaine

N° de thème: 377.116
N° d'abonnement: 1094772
Page: 17
Surface: 109'105 mm²

Inégalité à la retraite

Ce d'autant plus que les inégalités s'accroissent à la retraite, thématique centrale de cette journée du 8 mars. «En moyenne, les rentes des femmes sont 37,1% inférieures à celles des hommes, ce qui correspond à près de 20 000 francs par an, affirme Joanna Mazuryk. Par conséquent, les femmes sont obligées de demander des prestations complémentaires deux fois plus souvent que les hommes.» Brigitte Mantilleri dénonce une double sanction: «Il n'est déjà pas admissible qu'une femme soit moins rémunérée durant sa carrière... mais en plus elle le paie cash à la retraite.»



Lire l'éditorial en page

une: «Aux femmes d'être convaincues»

Le WEF et les SIG se sont prêtés au jeu d'un audit

● Créé en 2005, le label equal-salary se propose d'attester qu'une entreprise met en pratique une politique salariale égalitaire. «Cette certification internationale doit favoriser la satisfaction du personnel et améliorer l'attractivité, ainsi que l'image de l'entreprise», énonce Véronique Goy Veenhuys, fondatrice et directrice de la Fondation equal-salary. «Une belle carte de visite pour recruter de nouveaux talents», ajoute Colette Fry, directrice du Bureau genevois de la promotion de l'égalité.

La méthode consiste à effectuer une analyse statistique des salaires. Au moyen d'équations, on établit l'influence de divers facteurs explicatifs sur les rémunérations, tels que le niveau de formation, l'expérience ou l'ancienneté. «Lorsque seuls de tels facteurs objectifs, non discriminatoires, expliquent les écarts salariaux entre des

personnes de sexe différent, l'égalité salariale est considérée comme respectée», explique le fer de lance d'equal-salary. Et d'annoncer que 40 procédures ont déjà été menées et 20 labels attribués (tous les trois ans). Le World Economic Forum (WEF) et les Services industriels de Genève (SIG) se sont prêtés au jeu. Si le WEF a renouvelé son label, les SIG ont pour leur part décidé d'abandonner equal-salary. «Après avoir effectué les correctifs nécessaires, nous avons décidé à la fin de 2015 de faire une pause avec cette certification, certes intéressante, mais au demeurant très lourde administrativement», indique la porte-parole de cette régie autonome, Isabelle Dupont Zamperini. «Nous revendiquons cette exigence. Un gage de qualité», répond Véronique Goy Veenhuys. **L.B.**